

Comunidades de práctica virtuales: conocimiento compartido para el crecimiento profesional y personal de los docentes

SCORIANS, Erica Elena / Docentes en línea. Universidad Nacional de La Plata – escorians@gmail.com

VERNET, Mercedes/ Docentes en línea. Universidad Nacional de La Plata – meredesvernet@yahoo.com.ar

» *Palabras clave: aprendizaje colaborativo, comunidades virtuales de práctica, interacción continuada, construcción del conocimiento, tecnologías del aprendizaje y del conocimiento.*

» **Resumen**

Al finalizar las instancias de educación formal, la mayoría de los profesionales mantienen la necesidad de continuar aprendiendo para encarar sus tareas cotidianas y también para emprender nuevos desafíos laborales. En un contexto de frecuentes innovaciones tecnológicas, las comunidades de práctica (CoP) ofrecen la posibilidad de establecer vínculos de cooperación entre personas que “comparten un interés, un conjunto de problemas, o una pasión sobre un tema” (Wenger, McDermott & Snyder, 2002). Las CoP brindan espacios de interacción que conllevan la profundización de los conocimientos y experiencias comunes de los miembros, por ejemplo, haciendo uso de las tecnologías del aprendizaje y del conocimiento (TAC). Si bien los vínculos mencionados también pueden establecerse de modo presencial, nos interesa en este trabajo analizar las relaciones que se pueden entablar virtualmente, ya que exceden los límites institucionales e incluso nacionales y crean lazos entre colegas de diversas partes del mundo permitiendo, además, una interacción asincrónica. La construcción conjunta de conocimiento a través de estas comunidades es válida y útil en todas las áreas del saber, aunque reconocemos su especial valor en la labor docente, dado que redundan en la profundización del currículum académico y favorece el intercambio de fuentes bibliográficas, experiencias concretas de trabajo, novedades, etc. En este trabajo, entonces, nos proponemos caracterizar estas CoP brevemente, explorar el modo en el que sus miembros construyen conocimiento y se benefician de herramientas digitales, y reflexionar sobre los efectos que estas comunidades producen entre ellos. Así, buscamos

fundamentar su implementación y expansión por parte de un gran número de docentes dedicados a las humanidades.

➤ **Introducción**

Dadas las necesidades profesionales de continuar nuestro aprendizaje, los docentes podemos encontrar en las comunidades de práctica (CoP) un ambiente propicio para el intercambio y crecimiento intelectual entre personas con intereses afines. Una manera de establecer estos vínculos es a través de las tecnologías, que nos permiten comunicarnos y construir conocimiento junto a profesionales de otras instituciones, compartiendo bibliografía, novedades, problemas, experiencias, ideas y opiniones.

Como consideramos invaluable el aporte que hacen las CoP a nuestra labor docente, en este trabajo nos dedicaremos a estudiar y caracterizar los efectos que pueden lograr en los profesionales, además de alentar a la conformación de nuevas CoP.

➤ **Las comunidades de práctica**

Para reflexionar sobre las comunidades de práctica es necesario revisar, en primer lugar, la definición de Etienne Wenger, quien acuñó el término junto con el antropólogo Jean Lave, para referirse a un fenómeno de aprendizaje en común, entre pares. En sus palabras, una CoP es “un grupo de personas que comparten una preocupación, un interés común acerca de un tema, y que profundizan su conocimiento y pericia a través de una interacción continuada” (Wenger, McDermott & Snyder, 2002). De aquí, podemos inferir los rasgos distintivos de una CoP.

Se trata de un conjunto de personas que están organizadas en un ámbito de aprendizaje informal, vinculadas a través de lazos comunes, de un área de conocimiento que ponen en práctica en su labor cotidiana. Lo que genera interés y mantiene unidas a las personas es un tema o una selección de temas que abarcan ciertos aspectos de su trabajo. A pesar de la informalidad, no se trata de un encuentro accidental entre colegas, sino de varias acciones planeadas entre los mismos miembros.

García considera que estas acciones de participación son “diversas, complejas y a distintos niveles” (en Valdivia Guzmán, 2009: 145). Cada miembro puede participar de la CoP según sus posibilidades e intereses, ya sea buscando la asistencia de colegas para resolver un problema específico, compartiendo bibliografía sobre los temas comunes, emitiendo opiniones o aportando soluciones a los problemas planteados, narrando experiencias tanto enriquecedoras como problemáticas, ya que es posible nutrirse de ambas. A través de la participación, se establece un repertorio compartido, que es característico de las CoP. Vale recalcar que es el interés de los participantes lo que mueve las acciones conjuntas y, por tanto, éste es indispensable para mantener viva la comunidad.

Todas las formas de participación implican un compromiso mutuo, porque los integrantes asumen una posición dentro de la comunidad, de la cual se hacen responsables, en vistas a lograr su objetivo: el aprendizaje entre pares, que se da al compartir conocimiento y práctica.

Una CoP, entonces, al brindar un espacio de encuentro, profundiza los conocimientos y experiencias comunes de los miembros gracias a la interacción continuada que existe entre los participantes. También la negociación y renegociación de sentidos que se da entre ellos contribuye al fin de alcanzar una meta común, que puede estar sujeta a una constante renegociación. En el proceso de trabajar juntos, se inician una serie de acciones que al ser desarrolladas generan nuevas inquietudes las cuales, a su vez, desencadenan nuevas acciones (Lucero, 2003). Este dinamismo que, como señalamos anteriormente, perdura siempre y cuando exista interés en el tema o la selección de temas que convoca a los miembros de una CoP a participar en ella, a su vez, hace que ésta vaya madurando a través del tiempo y se vaya reorientando según los deseos, intereses y acciones de los participantes.

➤ ***La colaboración con otros: el aprendizaje mutuo en una comunidad de práctica***

En una CoP se promueven las formas de interactuar y negociar inherentes al trabajo colaborativo. Como ya se ha señalado en la literatura, trabajar colaborativamente con otras personas para alcanzar una meta compartida es una estrategia eficaz que los profesionales podemos utilizar para mejorar nuestras prácticas y, al mismo tiempo, continuar aprendiendo con otros y de otros.

Ahora bien, ¿a qué nos referimos cuando hablamos de trabajar *colaborativamente*? ¿Es lo mismo hablar de *colaboración* que de *cooperación*? Si bien estas modalidades de trabajo grupal suelen confundirse, es importante aclarar que las estrategias y los procesos que se ponen en juego y los resultados que se obtienen son distintos.

Según Zañartu Correa (2000), para poder hablar de *colaboración* en los grupos, se deben cumplir los siguientes requisitos:

1. Que exista entre los integrantes cierta simetría de acción, de conocimiento y de estatus, y que el grupo sea moderadamente heterogéneo para que se produzca un verdadero intercambio.
2. Que estos tengan una meta común.
3. Que haya un bajo nivel de división del trabajo.

Así, los roles de cada integrante no son fijos ni están preestablecidos, como sucede en un grupo con enfoque cooperativo, en el que el docente o experto establece la distribución de tareas, los roles de los miembros y la meta por lograr antes de comenzar la labor. En la modalidad grupal colaborativa, el docente pasa de ser la persona que fija la división del trabajo a ser un aprendiz más

dentro del grupo, donde hay interdependencia positiva entre los miembros, es decir, ellos dependen los unos de los otros para lograr la meta común. Además de negociar las metas, todos ellos deciden cómo abordar la labor, qué tareas realizar y con qué procedimientos, siendo la interacción fundamental en este proceso. Asimismo, el grupo reflexiona sobre su funcionamiento y realiza los cambios necesarios para incrementar su efectividad, es decir, que a la autoevaluación individual se le suma la autoevaluación del grupo.

En contraposición, en la modalidad de trabajo cooperativo, cada miembro del grupo se hace responsable sólo de la subtarea que se le ha asignado y el grupo, que no es necesariamente heterogéneo, logra su objetivo al sumar las subtareas individuales, con el fin de lograr un resultado o producto final específico. Así, la interacción se lleva a cabo para facilitar la obtención de este resultado, que no es comparable con el resultado que se puede obtener al trabajar colaborativamente. En palabras de Calzadilla (2002: 4):

En el aprendizaje colaborativo cada participante asume su propio ritmo y potencialidades, impregnando la actividad de autonomía, pero cada uno comprende la necesidad de aportar lo mejor de sí al grupo para lograr un resultado sinérgico, al que ninguno accedería por sus propios medios.

Este proceso de resolución de un problema implica la construcción conjunta de conocimiento. En esta forma de trabajo el conocimiento no es un producto entregado por alguien en una posición superior a otros en situación de inferioridad, sino que se genera en el intercambio entre personas, es decir, a través de relaciones interpersonales, y por tanto está sujeto a fluctuaciones. Es dinámico: las ideas surgen, se complementan, se re-construyen, se refutan. Scardamalia & Bereiter (en Lucero, 2003: 4) afirman que “el conocimiento propio que es discutido en grupo motiva la construcción de nuevo conocimiento”.

La modalidad de trabajo colaborativo, así definida, representa el espíritu de una CoP, presencial o virtual, por lo que resulta imposible pensar en una CoP sin colaboración entre sus miembros. De hecho, esta anima y moldea su accionar. Al transitar un camino común, ya sea por un contacto cara a cara o a través de herramientas digitales, los miembros crean vínculos y establecen alianzas destinadas a satisfacer sus necesidades compartidas. Según Calzadilla (2002), esto incrementa la motivación, ya que cada uno logra sentirse *parte de*, lo que estimula su productividad y responsabilidad, que, a su vez, incide directamente en su autoestima y desarrollo. Al aprender colaborativamente, además, cada integrante del grupo desarrolla aquellos procesos cognitivos, como el análisis, la toma de decisiones y la resolución de problemas, que promueven la creatividad y el autoconocimiento de su propio ritmo y estilo de aprendizaje, a través de la retroalimentación que recibe del resto del grupo.

➤ ***La virtualidad en las relaciones entre profesionales***

Ahora bien, luego de analizar brevemente las CoP y el efecto que producen la generación y el intercambio de conocimiento, resulta oportuno reflexionar sobre las maneras en que se pueden

organizar las comunidades.

Suele distinguirse entre CoP presenciales y virtuales, según los intercambios se produzcan cara a cara o a través de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). Cada comunidad decide qué forma adoptar según sus características peculiares.

Un grupo de colegas que comparten el ámbito físico de trabajo puede llegar a constituirse en una CoP si deciden pautar encuentros regulares donde poner en común problemas o inquietudes y buscar juntos alternativas para abordar el trabajo. Este tipo de organizaciones, sin embargo, tiene un alcance limitado por el espacio y el tiempo. En otras palabras, resulta difícil establecer vínculos con profesionales que trabajan en otras ciudades o en distintos horarios, ya que el compartir con colegas implicaría el abandono parcial o temporal de las tareas laborales habituales.

La virtualidad, en cambio, se presenta como una manera de superar las barreras provistas por las distancias espaciales y temporales. Las tecnologías del aprendizaje y del conocimiento (TAC), que “van más allá de aprender meramente a usar las TIC y apuestan por explorar estas herramientas tecnológicas al servicio del aprendizaje y de la adquisición de conocimiento” (Lozano, 2011), sostienen las posibilidades de continuar aprendiendo luego de las instancias de educación formal, cuando las personas ejercen una práctica determinada y buscan el crecimiento constante.

Además, una CoP virtual puede lograr atraer los aportes de profesionales provenientes de distintas especialidades, reunidos en torno a un interés común. Todos ellos pueden hacer aportes desde perspectivas diversas, los cuales se complementan y ayudan a definir un problema y sus posibles abordajes. De este conjunto de contribuciones, puede generarse una verdadera actividad interdisciplinaria.

Los miembros de una CoP virtual pueden establecer diálogos asincrónicos y así los profesionales/aprendices no son concebidos como personas aisladas, sino en relación con los otros. En estos intercambios, las herramientas tecnológicas asumen el rol de “elementos mediadores en este proceso, facilitando los procesos de interacción y la solución conjunta de los problemas” (Gutiérrez, Yuste, Cubo & Lucero, 2011: 3). Las siguientes palabras de Begoña Gros (2011: 32) explican claramente los efectos del empleo de las tecnologías: estas “permiten flexibilizar el proceso educativo, enriquecen la dimensión comunicativa y mejoran los recursos de aprendizaje más adecuados para cada materia concreta”.

Por consiguiente, los miembros de una comunidad deben saber valerse de las herramientas digitales disponibles y explotar su potencial. Afortunadamente, existen numerosos recursos que ofrecen la posibilidad de crear los debates y mantenerlos vivos.

Los blogs, por ejemplo, permiten publicar las ideas desarrolladas por los profesionales de manera fácil y rápida, y así difundirlas entre colegas. Fundamentalmente, permiten que los artículos allí publicados funcionen como disparadores de una discusión e invitan a los demás a dejar comentarios haciendo solo un clic. Así, puede desencadenarse un intercambio de teorías y experiencias enriquecedor para los participantes. Las idas y vueltas en el debate ayudan a la profundización de conocimiento a la que nos referimos anteriormente.

Los foros de discusión creados en un entorno virtual de aprendizaje como *Moodle* cumplen una función similar. Allí, los miembros de una comunidad de práctica pueden intervenir una y otra

vez en la búsqueda de soluciones o alternativas. A diferencia de los blogs, los participantes de entornos virtuales pertenecen a un grupo, al que son autorizados a integrarse por algún moderador. En consecuencia, quizás en estos debates no se encuentre abierta una multiplicidad de voces tan amplia como las de un blog, que puede estar abierto a todos los internautas.

También las redes sociales como *Facebook* o *LinkedIn* invitan a los miembros a comentar sobre diversos aspectos relevantes del trabajo. En cada una de las redes pueden generarse diversos tipos de debates. Es probable que dentro de la primera, las conversaciones establecidas no alcancen una profundización de las áreas de conocimiento, quizás por estar dirigida a un grupo más masivo y heterogéneo. A pesar de que se establece una interacción laboral, ésta se encuentra interferida por relaciones familiares y de amistad que pueden impedir la concentración en el ámbito académico. *LinkedIn*, por el contrario, ofrece la delimitación de un ámbito y de destinatarios con intereses afines, lo cual facilita la construcción conjunta de conocimiento acerca del objeto de estudio en común y la generación creativa de nuevos enfoques, ya que estos participantes buscan abordar dicho objeto desde sus singulares ópticas profesionales.

➤ **Las comunidades de docentes**

Si bien es cierto que las CoP virtuales redundan en un beneficio para las distintas áreas del conocimiento, consideramos que son particularmente enriquecedoras para la experiencia de los docentes de los distintos niveles educativos.

Para maestros y profesores, la experiencia de participación en una CoP virtual puede ser doblemente provechosa, porque volver a situarse en el rol de aprendiz puede brindar a un educador, además de la innegable adquisición de conocimiento disciplinar, metodológico y tecnológico de su interés, una nueva mirada sobre sus propios alumnos y las maneras en que ellos pueden construir significados colaborativamente. En otras palabras, la experiencia de la colaboración desde la posición del aprendiz lo ayuda a tomar conciencia de los beneficios del aprendizaje colaborativo para sus propios estudiantes. Según Gros (2011: 76), la colaboración los prepara para:

[...] asumir y cumplir compromisos grupales, ayudar a los compañeros, solicitar ayudas a los demás, aprender a aceptar los puntos de vista de los compañeros, descubrir soluciones favorables para todos, ver puntos de vistas culturales diferentes, aprender a aceptar la crítica de los demás, exponer sus ideas y planteamientos en forma razonada, y familiarizarse con procesos democráticos.

A pesar de conocer estas ventajas, puede resultar que muchos docentes sientan que *carecen* de los conocimientos o del nivel de experiencia necesarios para poder hacer alguna contribución válida en un CoP y, en consecuencia, no se animen a participar activamente. Sin embargo, cabe destacar que cualquier aporte que un individuo haga, por más insignificante que parezca, enriquece a toda la comunidad porque, como mencionamos anteriormente, las contribuciones de cada uno de los miembros son valoradas y lo que se obtiene integrando el aporte de cada uno de ellos es

siempre un mejor resultado. Esta valoración es similar a la que hace el docente en el aula, quien ve en todas las contribuciones de sus alumnos la posibilidad de profundizar los conocimientos y explorar nuevos temas.

Los procesos que se suscitan cuando un docente se sitúa como uno más dentro del grupo, además, ayudan al docente a crecer como persona, ya que él mismo puede vivenciar los sentimientos de sus alumnos y, a través de la devolución o respuesta de ellos, lograr conocerse mejor. Esta forma de comunicarse con el otro, respetándolo y valorando sus aportes, interrogantes y puntos de vista con una meta en común, hace que el docente también se autoevalúe a través de la mirada que los demás miembros del grupo tienen de él. Esto conlleva a que reflexione sobre lo que ha logrado y lo que aún falta hacer para seguir desarrollándose como individuo dentro de una comunidad de pares y fuera de ella. Al compartir este espacio de interacción, negociación y construcción de conocimiento y sentirse parte de él, la motivación de cada miembro de una CoP crece y, en consecuencia, mejoran los resultados, lo que impacta positivamente en el bienestar, desarrollo y valoración de cada participante.

Por último, no podemos dejar de mencionar que existe también un grupo menor de docentes que sienten que son los únicos poseedores del conocimiento en sus clases, sin aceptar que hay cosas que desconocen y, por ende, no se interesan por participar en entornos colaborativos con colegas. Estos son quienes más necesitan integrarse con sus pares para confirmar que todos crecemos en compañía de los otros, al igual que podemos nutrirnos de las experiencias de nuestros alumnos.

› **Reflexión final**

Una vez que aceptamos que el aprendizaje no sólo no concluye con los estudios universitarios, sino que se desarrolla a lo largo de nuestra vida, encontramos en las CoP el ambiente propicio para seguir creciendo profesionalmente. La colaboración es inherente al trabajo en una comunidad de práctica, la cual "puede mejorar los resultados de aprendizaje" (Gros, 2011). Compartir experiencias profesionales entre los participantes de una CoP "favorece creativamente nuevos enfoques, fomenta el diálogo, la participación, la ayuda, el aprendizaje mutuo y todo ello incrementa el conocimiento del objeto en estudio común" (López, 2010).

Dicho aprendizaje es, sin duda, significativo para estos integrantes porque se produce en un espacio de interacción, negociación, solidaridad, respeto y compromiso mutuo en el que cada uno de ellos, además, crece personalmente. El sentimiento de pertenencia a una CoP estimula la motivación de todos los miembros del grupo, impacta positivamente en la labor docente, lo que asimismo incrementa el autoconcepto, desarrollo y bienestar de cada uno de ellos. Consideramos que es importante que los profesionales tengan una actitud personal positiva hacia lo que pueden hacer en una CoP para que ésta crezca, dejando de lado los prejuicios y miedos que puedan tener antes de comenzar a participar activamente en un nuevo espacio de encuentro entre colegas. Solamente es cuestión de encontrar el grupo de pares adecuado y animarse a interactuar.

➤ Bibliografía

Calzadilla, M. E. (2002). Aprendizaje colaborativo y tecnologías de la información y la colaboración. *Revista Iberoamericana de Educación*. Recuperado de <http://www.rieoei.org/deloslectores/322Calzadilla.pdf> el 12/10/2014

Gros, B. (2011). Aprender y enseñar en colaboración. En Gross, B (Ed.). *Evolución y retos de la educación virtual. Construyendo el e-learning del siglo XXI*. Barcelona: UOC.

Gutiérrez, P., Yuste, R., Cubo, S. & Lucero, M. (2011). Buenas prácticas en el desarrollo de trabajo colaborativo en materias TIC aplicadas a la educación. Profesorado. *Revista de currículum y formación del profesorado*, 15 (1), 179-194. Recuperado de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev151ART13.pdf> el 10/09/2014

López, N. (2010). Comunidades de práctica para profesorado. *Red Educativa Musical*, Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y de Formación del Profesorado, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte de España. Recuperado de <http://recursostic.educacion.es/artes/rem/web/index.php/es/musica-educacion-y-tic/item/269-comunidades-de-pr%C3%A1ctica-para-profesorado> el 13/10/2014 el 10/09/2014

Lozano, R. (2011). De las TIC a las TAC: tecnologías del aprendizaje y del conocimiento. *Anuario ThinkEPI*, 5, 45-47. Recuperado de <http://www.thinkepi.net/las-tic-tac-de-las-tecnologias-de-la-informacion-y-comunicacion-a-las-tecnologias-del-aprendizaje-y-del-conocimiento> el 08/09/2014

Lucero, M. M. (2003). Entre el trabajo colaborativo y el aprendizaje colaborativo. *Revista Iberoamericana de Educación*. Recuperado de <http://www.rieoei.org/deloslectores/528Lucero.PDF> el 10/10/2014

Valdivia Guzmán, J. (2009). *La comunidad de práctica online: conocimiento y aprendizaje*. (Tesis de maestría). Recuperado de <http://e-spacio.uned.es:8080/fedora/get/tesisuned:Educacion-Ivaldivia/Documento.pdf> el 10/09/2014

Wenger, E., McDermott, R. & Snyder, W. (2002). *Cultivating Communities of Practice: a Guide to Managing Knowledge*. Boston: Harvard Business School Press.

Zañartu Correa, L. M. (2000). Aprendizaje colaborativo: una nueva forma de Diálogo Interpersonal y en Red. *Contexto Educativo. Revista Digital de Educación y Nuevas Tecnologías*, V (28). Recuperado de <http://contexto-educativo.com.ar/2003/4/nota-02.htm> el 10/09/2014